Swadeshi Research Foundation A Monthly Journal of Multidisciplinary Research
International Peer Reviewed, Refereed, Indexing & Impact Factor - 5.2, Ex- UGC S.N. 4990
ISSN : 2394-3580, Vol. - 12, No. – 4, February - 2025, Conference Special Issue 2nd

आज के परिप्रेक्ष में औद्योगिक मनोविज्ञान – एक अध्ययन

Dr. Archana Kumari
Assistant Professor, Department of Psychology,
Gopinath Singh Mahila Mahavidyalaya, Garhwa, Jharkhand

सारांश :– औद्योगिक मनोविज्ञान का प्रादुर्भाव और प्रचलन 20वीं शताब्दी के प्रारंभ में हुआ। यह एक अनुप्रयुक्त मनोविज्ञान की वह शाखा है जो औद्योगिक मनोविज्ञान से संबंधित है तथा औद्योगिक श्रम शक्ति के कुशल प्रबंधन के साथ और विशेष रूप से मशीनीकृत वातावरण में कार्य करने वाले श्रमिकों को होने वाली समस्याओं के निराकरण पर जोर देता है। औद्योगिक मनोविज्ञान का ऐतिहासिक विकास अमेरिका, लन्दन, आस्ट्रेलिया, जर्मनी, नीदरलैण्डस और अन्य यूरोपीय देशों में हुआ था। ह्यूगो मंस्टरवर्ग[1] को इस मनोविज्ञान के जनक के रूप में जाना जाता है। मैरी, मौजो, ओटिको, एम्बर्ट, क्रेपलिन, ब्रन, हार्टर, लेह इत्यादि मनोवैज्ञानिकों ने इस दिशा में बहुत ही महत्वपूर्ण कार्य किये। हैरेल, ब्लम तथा स्मिथ आदि विद्वानों ने औद्योगिक मनोविज्ञान को विभिन्न रूपों में परिभाषित किया। 1970 के दशक में इसका नाम बदलकर औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान कर दिया गया। भारतवर्ष के विद्वान प्रोफेसर दुर्गानंद सिंहा (1971) ने औद्योगिक अनुसंधान के महत्वपूर्ण विषयों का एक मूल्यवान सर्वेक्षण प्रस्तुत किया है। औद्योगिक मनोविज्ञान का मुख्य उद्देश्य उन सभी समस्याओं का अध्ययन करना है जिसका संबंध कर्मचारी एवं उत्पादन है। औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार (Scope) इतना व्यापक है कि इसके क्षेत्र के अनेक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान का आधार, भौतिक पक्ष का अध्ययन, सिद्धांतों का अध्ययन, मनोवृति एवं प्रेरणाओं का अध्ययन, मानसिक स्वास्थ्य का अध्ययन, मानवीय संबंधों का अध्ययन और विज्ञापन एवं विक्रय इसे विस्तार के अंतर्गत आते हैं। आज औद्योगिक मनोविज्ञान की भी कई समस्याएं हैं जैसे – कर्मचारी एवं कार्य, कर्मचारियों एवं निरीक्षक, कर्मचारी एवं प्रबंधन तथा कर्मचारी एवं कर्मचारी। आज के आधुनिक एवं प्रतिस्पर्धी युग में औद्योगिक मनोविज्ञान की उपयोगिता अत्यंत ही व्यापक हो गई है। औद्योगिक क्षेत्र में कर्मचारियों के नौकरी की सुरक्षा, उचित वेतन, लाभांश, जीवन बीमा, शिक्षा एवं स्वास्थ्य जैसी सुविधाओं को प्राप्त होना इसकी उपयोगिता को सिद्ध करता है।

प्रस्तावना :– मनोविज्ञान आधुनिक युग की नवीनतम विज्ञान है जिसकी शुरुआत आज से 2000 वर्ष पूर्व यूनान में ग्रीक दार्शनिकों प्लेटो, अरस्तू, हिपोक्रेटस आदि के अध्ययनों एवं विचारों से हुई थी। आधुनिक काल में इसका प्रारंभ ईसा की अठारहवीं शताब्दी में हुआ वह भी दर्शन शास्त्र के सहयोगी के रूप में। अर्थात इसका स्वतंत्र अस्तित्व नहीं था। एक जर्मन मनोवैज्ञानिक विल्हेम मैक्समिलियन वुण्ट[2] जिन्हें आधुनिक मनोविज्ञान का जनक माना जाता है ने साल 1879 में जर्मनी के लिपजिंग शहर में मनोविज्ञान की सर्वप्रथम प्रयोगशाला स्थापित की। भारत में श्री नरेंद्र नाथ सेन को मनोविज्ञान का जनक के रूप में जाना जाता है। जिन्होंने 1916 में कलकत्ता विश्वविद्यालय में पहला मनोविज्ञान विभाग की स्थापना की। उन्होंने वेदान्त, बौद्ध धर्म और जैन धर्म सभी प्राचीन दार्शनिक प्रणालियों को आधुनिक मनोविज्ञान की पद्धति के साथ जोड़ा। मनोविज्ञान लगातार विकसित हो रहा है तथा मनोवैज्ञानिकों के कार्य क्षेत्र में नई–नई विशिश्टताएँ स्थान ग्रहण करती जा रही हैं। जिससे मनोविज्ञान के कुछ नई शाखओं का प्रादुर्भाव होता रहा है जिनमें से एक औद्योगिक मनोविज्ञान भी है।

आज विश्व तेजी से औद्योगीकरण की ओर बढ़ रहा है। उद्योग–धन्धों से सम्बंधित तथा इन क्षेत्रों के निवासियों का व्यवहार समाज के अन्य क्षेत्रों के निवासियों के व्यवहार से कुछ भिन्न पाया जाता है तथा उनकी समस्याएं भी कुछ अलग प्रकार की होती हैं। उद्योग से जुड़े लोगों की समस्याओं का अध्ययन एवं उनका उचित समाधान ढूँढ़ने के प्रयास ने औद्योगिक मनोविज्ञान को जन्म दिया जो कालान्तर में उद्योग के क्षेत्र में एक विशिष्ट एवं प्रभावशाली स्थान बना लिया।

उद्योग एक ऐसा क्षेत्र है जिसमें मनोवैज्ञानिक नियमों एवं सिद्धांतों का अनुपालन कर इसमें कार्यरत कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है तथा उनका पर्याप्त समाधान ढूंढने का प्रयास किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान का संबंध कर्मचारियों एवं इनके कार्यों के विभाजन, कार्मिक चयन,

कार्य मूल्यांकन, कार्य मनोवृति कार्य के भौतिक वातावरण आदि के अध्ययन से होता है। औद्योगिक मनोविज्ञानी मनोवैज्ञानिक परीक्षणों एवं साक्षात्कार का उपयोग कर्मचारियों के चयन एवं स्थान निर्धारण करते हैं तथा अपने कर्मचारियों एवं वरिष्ठ प्रबंधकों के लिए कई तरह के प्रशिक्षण कार्यक्रम का भी आयोजन करते हैं जिससे कि कर्मचारियों का तकनीकी कौशल को उन्नत किया जाता है, उनके मनोबल को बढ़ाया जाता है तथा समूह के तनाव को कम किया जाता है। जिनमें कंपनी की उत्पादकता में वृद्धि होती है। वर्तमान में यह माना जाता है कि कुल मनोवैज्ञानिकों की संख्या के करीब 4 प्रतिशत मनोवैज्ञानी औद्योगिक मनोविज्ञान के क्षेत्र में कार्यरत हैं।

औद्योगिक मनोविज्ञान की परिभाषा :– विभिन्न मनोवैज्ञानिकों ने औद्योगिक मनोविज्ञान को विभिन्न प्रकार से परिभाषित किया है इसमें से कुछ प्रमुख परिभाषाएं इस प्रकार से हैं –

- हैरेल[3] के शब्दों में "औद्योगिक मनोविज्ञान उद्योग और व्यवसाय में लगे लोगों का अध्ययन है।"[1]
- ब्लम[4] के अनुसार "मानवीय औद्योगिक समस्याओं से संबंधित मनोवैज्ञानिक तथ्यों और सिद्धांतों का विस्तारपूर्वक अध्ययन ही औद्योगिक मनोविज्ञान है।"
- स्मिथ[5] के मतानुसार "व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए औद्योगिक मनोविज्ञान को उन लोगों के व्यवहार का अध्ययन कह कर परिभाषित किया जा सकता है जो अपने मस्तिष्क तथा हाथ के कार्य को जीविका कमाने के लिए अनिवार्य वस्तुओं में बदल लेते हैं।"

उपरोक्त परिभाषाओं से स्पष्ट हो जाता है कि "औद्योगिक मनोविज्ञान, मनोविज्ञान की वह शाखा है जिसका संबंध मनोविज्ञान के व्यावहारिक पक्ष से है।" औद्योगिक मनोविज्ञान के अंतर्गत मुख्य रूप से औद्योगिक एवं व्यावसायिक पर्यावरण में होने वाले मानवीय व्यवहार का व्यवस्थित अध्ययन किया जाता है। औद्योगिक मनोविज्ञान संबंधित क्षेत्र की समस्याओं के लक्षणों, कारणों एवं समाधान के उपायों का भी अध्ययन करता है।

औद्योगिक मनोविज्ञान का विकास :– औद्योगिक मनोविज्ञान 20 वीं शताब्दी की देन है। इससे पूर्व जो भी कार्य हुए उनसे औद्योगिक मनोविज्ञान की पृष्ठभूमि का निर्माण हुआ। 19 वीं शताब्दी में मैरी [6] और मोजो [7] नामक फ्रांसीसी विद्वानों ने औद्योगिक की शारीरिक कार्य और थकान (Bodily work and Fatigue) जैसी अनेक समस्याओं पर कार्य किए। 20 वीं शताब्दी के प्रथम दशक में ओटिको [8] एवं इम्बर्ट [9] ने औद्योगिक मनोविज्ञान की प्रधान समस्याओं पर अनुसंधान किये। क्रैपलिन [10] ने कर्मचारियों के प्रशिक्षण और चयन हेतु सीखने की वक्र रेखा (Learning Curve) के आधार पर एक विश्लेषणात्मक अध्ययन प्रस्तुत किया। इसी प्रकार का महत्वपूर्ण अनुसंधान एवं अध्ययन ब्रन और हार्टर [11] के द्वारा भी प्रतिपादित किया गया। लेह [12] के द्वारा उन मानोदैहिक गुणों (Psycho-physical traits) का अन्वेंशन किया जो एक व्यक्ति को अच्छा टाइपिस्ट बना सकता है। यह अन्वेंशन "कार्य विश्लेषण" (Job Analysis) और "व्यवसायिक चयन" (Vocational Selecation) की दशा में एक प्रगति सूत्र बनी।

जर्मन मनोवैज्ञानिक ह्यूगो मंस्टरवर्ग [1] जो औद्योगिक मनोविज्ञान के जनक के रूप जाने जाते हैं, ने इस विषय को बैज्ञानिक स्वरूप में प्रस्तुत किया। उसने अपनी पुस्तक On the Witness Stand rFkk Psychology and Teacher के माध्यम से मनोवैज्ञानिक सिद्धांतों की उपयोगिता को भी प्रस्तुत किया।

शोध कार्य W.D. Scott [13], H.L. Hollingworth [14] and A.T. Poffenberger और A.K. Kornhauser जैसे विद्वानों (1916, 1917 एवं 1918) का नाम उल्लेखनीय है। H.C Link [15] जिन्होंने Employment Psychology (1919) की रचना की, का भी योगदान प्रशंनीय रहा।

W.V. Bingham के सम्पादकत्व में Journal of Personal Research का प्रकाशन 1922 में प्रारम्भ किया गया। साथ ही साथ अनेकों मनोवैज्ञानिको द्वारा विभिन्न प्रकार की पुस्तकें जैसे – H.D. Kitson [16] ने The Psychology of Vocational Adjustment, 1927 में D.A. Laird - Psychology of selecting Men, ,oa 1931 esa B.V. Moore and G.U. Hartmann Readings in Industrial Psychology नामक पुस्तकों की रचना की। इन रचनाओं ने औधोगिक अनुसंधान के क्षेत्र में एक नवीन ऊर्जा का संचार किया।

अमेरिका में औद्योगिक मनोविज्ञान की प्रगति के लिए कई औद्योगिक संगठनों की स्थापना की गयी जिसमें The Bureau of Salesmanship (1916) Research Bureau of Retail Training (1917), Psychological Corporation (1921) प्रमुख है। साथ ही साथ नये भोध कार्य एवं नवीन साहित्य का प्रकाशन भी करायें।

यूरोप के देशों जैसे – इंगलैण्ड, जर्मनी के मनोवैज्ञानिको ने औद्योगिक मनोविज्ञान के विकास में प्रशंसनीय भूमिका रही है। इसी तरह स्विट्जरलैण्ड, हॉलैण्ड, वेल्जियम, पोलैण्ड, इटली, स्पेन ऑस्ट्रिया इत्यादि देशो में भी औद्योगिक मनोविज्ञान की प्रगति में सक्रिय रहा। 1920 में जेनेवा (Geneva) सर्वप्रथम International Congress of Applied Paychology नामक संस्था की स्थापना की गयी थी। 1921 में Barcelona में अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर सबसे पहला सम्मेलन हुआ। जिसे Second International conference of Psychology Applied to Vocational Guidance and to the Scientific organization of work के नाम से सम्बोधित किया गया। 1922 में Milan में तीसरा सम्मेलन तथा 1931 में मास्को में एक सम्मेलन हुआ जिसमे औद्योगिक विकास एवं कर्मचारी की आर्थिक उन्नति पर विचार–विमर्श किया गया। सन् 1945 में The Industrial psychology division of American Association की स्थापना की गयी तथा Industrial psychology dks Professional recognition प्राप्त हुई। 1950 के बाद भारत में बहुत से विश्वविद्यालयों एवं शोध संस्थान स्थापित हुए जिससे Industrial Psychology के विकास को गति मिली।

1970 के दशक में Division of Industrial psychology का नाम बदल कर Division of Industrial and organization psychology के रूप किया गया। भारत के एक प्रख्यात औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोवैज्ञानिक प्रोफेसर दुर्गानंद सिंहा (1971) ने औद्योगिक अनुसंधान के महत्वपूर्ण विषयों का एक मूल्यवान सर्वेक्षण किया। अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर औद्योगिक मनोविज्ञान की जितनी तेजी से उन्नति और प्रगति की उतना मनोविज्ञान की किसी भी शाखा को यह श्रेय प्राप्त नहीं हुआ।

औद्योगिक मनोविज्ञान के उद्देश्य :– आज के संदर्भ में औद्योगिक मनोविज्ञान का मुख्य उदेश्य उन सभी समस्याओं का अध्ययन करना है जिसका संबंध कर्मचारी एवं उत्पादन से है। जिससे कि औद्योगिक संतुलन कायम रहे। हैरेल ने औद्योगिक मनोविज्ञान के कार्य–क्षेत्र को सीमाबद्ध करते हुए निम्नलिखित उद्देश्यों का प्रतिपादन किया है।

- औद्योगिक मनोविज्ञान का संबंध कार्य के भौतिक पक्ष से है (जैसे – प्रकाश और तापमान) और यह ज्ञात करने से है कि किस प्रकार कार्यात्पादन एवं सुरक्षा पर इस भौतिक वातावरण का प्रभाव पड़ता है।
- इस अध्ययन का दूसरा मुख्य उद्देश्य मानवीय सम्बंधों के सिद्धान्तों एवं प्रयासों की जानकारी प्राप्त करना है।
- इसके द्वारा कार्य में लगे हुए व्यक्तियों की मनोवृतियों एवं प्रेरणा ओं का अध्ययन किया जाता है। इस प्रकार के अध्ययन से कर्मचारी के मनोवल, अरोचकता और अरुचि के कारणों को जानकारी प्राप्त की जाती है।
- औद्योगिक मनोविज्ञान द्वारा उन कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य का अध्ययन किया जाता है जो कार्य करते–करते कुसमायोजित होने लगते हैं।
- इसका मूल उद्देश्य कर्मचारी तथा कार्य, कर्मचारी तथा निरीक्षक, कर्मचारी तथा प्रबंधक के सम्बंधो का अध्ययन करना है।

उपरोक्त उद्देश्य औद्योगिक मनोविज्ञान के विस्तार पर भी प्रकाश डालते है। हैरेल के विचार इतने उपयुक्त है कि इनके आधार पर औद्योगिक मनोविज्ञान के प्रत्येक पक्ष का विश्लेषण किया जा सकता है।

औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार :– आज औद्योगिक मनोविज्ञान का विस्तार इतना बढ़ गया है कि इसके क्षेत्र के अनेक समस्याओं का अध्ययन किया जाता है। जो मुख्य इस प्रकार है।

- औद्योगिक मनोविज्ञान के आधार
- भौतिक पक्ष का अध्ययन
- सिद्धान्तों का अध्ययन
- मनोवृति तथा प्रेरणाओं का अध्ययन
- मानसिक स्वास्थ्य का अध्ययन
- मानवीय सम्बंधों का अध्ययन
- विज्ञापन एवं विक्रय

उपरोक्त क्षेत्रों के अतिरिक्त मजदूरों का मनोवल,

कारखाने का निरीक्षण, कर्मचारी के कुसमायोजन हड़ताल, घिराव, तालाबंदी और छँटनी के कारण आदि समस्याएँ हैं जिनका अध्ययन औद्योगिक मनोविज्ञान के अन्तर्गत किया जाता !

औद्योगिक मनोविज्ञान की समस्याएँ :– यह सर्व विदित है कि मिल–मालिक और श्रमिक के संबंध अच्छे नहीं रहते हैं। इस असंतुलन के कई कारण हैं इनमें मुख्य कारण आर्थिक है। सदैव मालिक मुनाफे के एक बहुत बड़े भाग का स्वामी बना रहना चाहता है और श्रमिकों को अपने मेहनत का पूरा वेतन प्राप्त नहीं होता है। जिससे मालिक एवं श्रमिकों के बीच एक चौड़ी खाई बनी रहती है जो राष्ट्रीय विकास को बाधित करती है। औद्योगिक क्षेत्र की यह एक बहुत बड़ी समस्या है। उत्पादन और कर्मचारी से सम्बन्धित विषय–सामग्री का अध्ययन चार स्तम्भों पर आधारित होता है – 1. उत्पादन 2. मालिक 3. कर्मचारी तथा 4. सम्पूर्ण व्यवस्था (औद्योगिक वातावरण)। इस प्रकार औद्योगिक मनोविज्ञान की समस्याएँ निम्नांकित चार संबंधो पर आधारित होती हैं।

1. कर्मचारी एवं कार्य :–कार्य का सम्बंध उत्पादन और मशीन से है। अच्छे उत्पादन के लिए और मशीन के टूट–फूट तथा दुर्घटनाओं को बचाने के लिए प्रत्येक कार्य पर उचित तथा सुयोग्य कर्मचारी की नियुक्ति की जानी चाहिए। कार्य में उचित कर्मचारी के चयन हेतु उनकी विशेष योग्यताओं का अध्ययन किया जाना चाहिए ताकि उचित रूप से कार्य कर सकें, इस दृष्टि से कार्य के विभिन्न पक्षों का विश्लेषण किया जाना आवश्यक है। इसलिए इस समस्या के अन्तर्गत कर्मचारी–विश्लेषण तथा कार्य– विश्लेषण का अध्ययन किया जाता है। कर्मचारी–विश्लेषण के अन्तर्गत प्रेरणा, प्रलोभन, अरोचकता, थकान तथा वैयक्तिक भिन्नताएँ आदि तथा कार्य–विश्लेषण की दृष्टि से कार्य की योजनाओं और कार्य–विधियों का अध्ययन किया जाता है।

2. कर्मचारी और निरीक्षक :– यदि निरीक्षक का व्यवहार कर्मचारी को संतुष्ट रखता है तो कर्मचारी मेहनत से अपने कार्य को ससमय पूरा करता है। निरीक्षक को पदोन्नति और वेतन के लालच में सिर्फ मालिक का हीत नहीं सोचना चाहिए बल्कि कर्मचारियों के हीत को ध्यान रखकर उनकी मांगों पर सहानु भूतिपूर्वक विचार करना चाहिए। अतः अधिक उत्पादन के लिए एवं राष्ट्र के प्रगति के लिए कर्मचारी एवं निरीक्षक में मधुर संबंध होना चाहिए।

3. कर्मचारी और प्रबन्धक :– मिल–मालिक तथा उसके द्वारा नियुक्त व्यक्ति जिस पर कारखाने के संचालन की पूरी जिम्मेदारी होती है प्रबंधक वर्ग में आते है। यदि कारखाने का प्रबंधन संतोषजनक नहीं होता है तो कर्मचारी अपने कार्य में रूचि लेना कम करने लगते है। अतः कार्य के घंटे, मशीनों की दशा, कारखाने का भौतिक वातावरण और कर्मचारियों की अन्य आवश्यकताओं पर ठीक से ध्यान देना चाहिए। उनको हीन और मशीन नहीं समझना चाहिए। वह भी इन्सान है, उसे भी जीने का अधिकार है और उसकी भी मूलभूत आवश्यकताएँ हैं। इन वास्तविकता पर प्रबंधको को पूरा–पूरा ध्यान देना चाहिए।

4. कर्मचारी और कर्मचारी :– आज औद्योगिकरण चरम सीमा है। मालिक नहीं चाहता है मजदूर–वर्ग एक रहें। ताकि वह उनका शोषण आसानी से कर सके। इसलिए वह हमेशा कोशिस करता रहता है कि मजदूर–वर्ग संगठित न रहे। वे आपस में लड़ता रहें। मजदूर – एकता की स्थापना में ही मजदूर संगठनों के संचालकों और कार्यकत्ताओं की पूरी शक्ति समाप्त हो जाती है। शोषण एवं दमन की नीति का सामना करने से पहले ही वे शक्तिहीन हो जाते है। कभी–कभी तो मजदूर संगठनों के नेता भी मिल मालिक के प्रलोभन में फंस जाते है।

औद्योगिक मनोविज्ञान की उपयोगिता :– आज के प्रतिस्पर्धी वातावरण में औद्योगिक मनोविज्ञान की उपयोगिता अत्यन्त ही व्यापक है। 20 वीं शताब्दी के प्रारम्भ में उद्योगपतियों और मजदूरों के संबंध ठीक नहीं थे जिससे औद्योगिक व्यवस्था सुचारू रूप से नहीं चलते थे। लेकिन उद्योग में मनोविज्ञान के प्रयोग से स्थिति में काफी बदलाव आया और औद्योगिक क्षेत्रों में अत्यन्त ही सुधार हुआ।

- औद्योगिक मनोविज्ञान की देन है कि आज उद्योगपति अपने कर्मचारियों के जीवन को सुखमय बनाने के लिए निवास–स्थान, मनोरंजन–सदन, अस्पताल, विद्यालय आादि का उचित प्रबंध कर रहे है।
- वर्तमान समय में व्यावसायिक चयन तथा मार्गोपदेशन की विधियों प्रयोग कर उचित कार्य के लिए योग्य कर्मचारी का चयन किया जाता है।

इसी प्रकार कार्य–विश्लेषण की विधि का उपयोग कर कर्मचारी के लिए उचित कार्य की व्यवस्था की जाती है।

- प्रारम्भ में श्रमिको के थकान, चिन्ता, तनाव एवं एकरसता जैसी अवस्थाओं पर कोई ध्यान नहीं दिया जाता था। आज औद्योगिक मनोविज्ञान के अध्ययन द्वारा उन स्थितियों के निवारण हेतु अनेक विधियों को प्रयोग में लाया जाता है।
- औद्योगिक क्षेत्र में होने वाली दुर्घटनाओं को देवी प्रकोप मान कर संतोष कर लिया जाता था लेकिन आज इसे औद्योगिक अव्यवस्था माना जाता है। तथा इस तरह की दुर्घटनाओं को रोकने के लिए व्यापक प्रबंध किया जा रहा है।
- पूर्व में अक्सर देखा जाता था कि कर्मचारी बिना किसी योग्यता और पूर्व अनुभव के यों ही नियुक्त कर लिए जाते थे जबकि आज नियुक्ति हेतु प्रत्येक कार्य के लिए पूर्व अनुभव तथा प्रशिक्षण एक निश्चित समय तक लेना आवश्यक हो गया है।
- औद्योगिक मनोविज्ञान का ही प्रभाव है कि आज विभिन्न प्रकार के परीक्षणों का प्रयोग आवश्यक हो गया है जिससे मनुष्य की योग्यताओं क्षमताओं और शील–गुणों का आभास हो जाता है।
- औद्योगिक दुनिया में अब मानवीय सम्बंधो पर विशेष जोर दिया जा रहा है। श्रमिकों को मशीन नहीं माना जा रहा है। सभ्य एवं प्रगतिशील राष्ट्र मानने लगे हैं कि मजदूरों के कल्याण में ही उद्योगपतियों का भी कल्याण है।.
- 20 वीं शताब्दी में मुख्यतः तीन परिवर्तन हुए – 1. यांत्रिक परिवर्तन 2. जैविक परिवर्तन तथा 3. मनोवैज्ञानिक परिवर्तन जिसका श्रेय औद्योगिक मनोविज्ञान को जाता है।
- आज मजदूर के आर्थिक जीवन को सशक्त एवं सुखमय बनाने के लिए नौकरी की सुरक्षा, उचित वेतन, पेंशन फण्ड लाभांश तथा जीवन बीमा सम्बंधी अनेक प्रबंध किये गये है।

इस प्रकार स्पष्ट है कि औद्योगिक मनोविज्ञान व्यापार, उद्योग, कर्मचारी तथा उद्योगपति से संबंधित समस्याओं का निराकरण करता है। मजदूरों का सामाजिक स्तर उठाने तथा उसे राष्ट्र की एक महत्वपूर्ण इकाई होने का श्रेय दिलाने में औद्योगिक मनोविज्ञान का ही प्रयास है।

निष्कर्ष :– आज के परिप्रेक्ष्य में औद्योगिक मनोविज्ञान अत्यन्त ही प्रसांगिक एवं आवश्यक है। औद्योगिक मनोविज्ञान का ही श्रेय है कि उद्योग जगत में श्रमिकों एवं प्रबंधकों के बीच मानवीय संबन्धों की नींव रखी तथा उत्पादकता को बढ़ाकर राष्ट्र के विकास में गति प्रदान किया। औद्योगिक मनोविज्ञान जिसकी उत्पत्ति समाजिक भेदभाव, आर्थिक दवाव एवं मनोवैज्ञानिक स्थितियों के कारण हुई, का अध्ययन उन समस्त समस्याओं का समाधान करता है, जिनका संबंध औद्योगिक समाज तथा आर्थिक व्यवस्था से है। अतः हैरेल का कथन सत्य है कि Industrial Psychology is a complicated study of a number of things but it is always primarily the study of the people – as individuals or in groups- in the work situation.

संदर्भ :–

1- (a) H. Munsterberg : On the Witness Stand. New York 1908 P269
(b) H. Munsterberg : Psychology & Teacher. New York 1909 P. 320.
(C) H. Munsterberg : Psychology Wirtschaftschen. Leipzig .1912
(d) H. Munsterberg : Psychology & Industry Efficiency: Cambridge 1931
2- Wihelm M. Wundt: Archieved 2019-08-08 of the oscSd ef'ku in Stanford Encyclopedia of Philosophy.
3- T.W. Harrell : Industrial Psychology, Cal. 1964 p.1.
4- M.L. Blum: Industrial Psychology & Its Social Foundation, New York. 1956, P.5
5- May Smith: An Introduction to Industrial Psychology. New York 1948, pp. 9-10.
6- J.E. Marey: Le Methode graphique duos Les Sciences experimetal - es Paris, 1878.
7- A. Mosso: Uder den Euifluss les Muskelarbeil auf den Gaswechsel beein Gehen des Menschen. Pflug Arch. 1981. 49.
8- J. Ioteyko: Entroinement el Fatigue an point be vue militaire. Bruxelles 1905.
9- A. Imbert: “L Etude scientifique expermentale du Travall Professionnel.” L Annee Psychologique, 13 (1907) pp 245-59
10- E. Kraepelin : Die Arberitskurve: Phil. Stud. 19

(1902). pp 459-507

11- N. Harter and W.L. Bran: "Studies in Physiology and Psychology of the Telegraphic Language". Psych. Rev, 4(1897), PP 27-53

12- J. M. Lahy: "Les Condition & Psycho-physiologiques. de l aptitude an Travail dactylographique" Journal de Physiol et Pathol gen, (1913). pp 826-34.

13- W.D. Scott : Influencing Men in Business, New York, 1911 P-186.

14- H.L. Hollingworth: Variations in Efficiency During the Working day. Psych. Rev. 21 (1914) P 473

15- H.C Link: Employment Psychology. 1919 New York. PP. 13-14

16- H.D. Kitson: Investigation of vocational Interest among Worker: Psycho Clin. 19 (1930) PP 48-52. 3080.